

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda**

**Mashul Akbar Sukamto**

Alumni Program Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

**Abstract:** The purposde of this article is to explain the influence of work environment to employee performance. It was a work achievement, it is very nessecity in supporting organization mission. So that is why, it need some pull factor to improve employee performance. The result show that Farm Resilience Department need to create a condusive situation for increasing employee performance.

**Keywords:** Performance, Work Environment

**Abstrak:** Kinerja pegawai sebagai sebuah prestasi kerja sangat diperlukan untuk mendukung suksesnya misi organisasi. Oleh sebab itu faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja perlu mendapat perhatian dan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.

**Kata Kunci:** Kinerja, Lingkungan Kerja

### **Pendahuluan**

Semenjak berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka sesuai dengan kewenangannya, pemerintah daerah kota Samarinda telah merestrukturisasi atau membentuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja pemerintah. Sebagai salah satu hasil restrukturisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan didirikannya Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kota Samarinda berdasarkan Perda Nomor 12 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda, yang kemudian berubah nama menjadi Badan Ketahanan pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah dengan Perda Nomor 46 tahun 2011 tentang tentang penjabaran tugas, fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 46 Tahun 2011 tersebut pada Pasal 43 bahwa Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda merupakan unsur wajib yang mempunyai tugas pokok mendukung dan membantu kelancaran kegiatan tugas Kepala Daerah dalam pelaksanaan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan yang berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan pangan, dan bahan baku yang aman, bermutu, bergizi, beragam dan tersedia secara cukup

dalam upaya mengentaskan kemiskinan, meningkatkan pendapatan, kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat serta menjaga kelestarian lingkungan.

Dalam usaha melaksanakan tugas pokok Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah tersebut maka diperlukan visi dan misi sehingga pelaksanaan tugas pokok tersebut memiliki arah yang jelas. Adapun visi Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda adalah : “ *Mewujudkan Ketahanan Pangan Masyarakat Berbasis Sumber Daya Lokal* ”, dan misinya adalah :

- a. Mewujudkan Pelayanan dasar ketersediaan dan cadangan pangan.
- b. Mewujudkan pelayanan dasar distribusi dan akses pangan.
- c. Mewujudkan pelayanan minimal penganekaragaman dan keamanan pangan
- d. Penanganan kerawanan pangan
- e. Mewujudkan penyelenggaraan penyuluhan
- f. Mewujudkan sistem koordinasi lintas sektoral secara sinergi terhadap pembangunan ketahanan pangan daerah.

Kinerja atau dengan kata lain job performance atau aktual performance, adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, Mangkunegara (2006). Kinerja yang tinggi dari sumberdaya manusia sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru pesaingnya. Sementara itu untuk mendapatkan pegawai dengan kinerja yang optimal diperlukan faktor-faktor yang menunjang sebagaimana yang dinyatakan oleh Martoyo (2000) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain : kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Sementara itu Mangkunegara (2006) lebih lanjut mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Berdasarkan laporan akuntabilitas publik (LAKIP) tahun 2009 bahwa hasil kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah masih dalam kategori penilaian kurang memuaskan. Hal tersebut dikarenakan dari 12 indikator kinerja hanya tiga indikator yang menunjukkan capaian kinerja dengan penilaian “cukup”, sementara sembilan indikator lainnya menunjukkan hasil capaian kinerjanya “kurang”. Namun pada laporan akuntabilitas publik tahun 2012 tingkat capaian kinerja Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah meningkat dengan semua indikator kinerja telah mencapai hasil penilaian “Baik”. Padahal jika dilihat dari jumlah tenaga PNS dan tingkat pendidikannya antara tahun 2009 dengan tahun 2012, maka sumberdaya manusia yang dimiliki secara kuantitas justru lebih banyak pada tahun 2009. Dimana jumlah pegawai Badan Ketahanan pangan dan Pelaksana Penyuluhan daerah tahun 2009 berjumlah 63 orang (laporan tahunan BKP3D 2010) sementara tahun 2012 hanya berjumlah 55 orang (laporan tahunan BKP3D 2012). Selama kurun waktu 2009 sampai 2012 perubahan yang terjadi dan dinilai cukup signifikan adalah lingkungan kerja, dimana pada tahun 2012 Badan Ketahanan pangan dan Pelaksana penyuluhan Daerah pindah kantor ke

bangunan fisik yang baru dibangun, selain itu terdapat perubahan hubungan antar pegawai dalam hal kebersamaan seiring waktu dengan bertambahnya masa tugas pegawai pada organisasi ini.

Bagi pegawai negeri sipil promosi jabatan sudah diatur dalam Undang-undang dan peraturan tersendiri yang menjadi acuan bagi promosi jabatan yaitu:

1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890).
2. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4194)
3. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4263).

Dimana dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian daerah dengan mendapat pertimbangan BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan).

Mengenai kompensasi yang diterima oleh pegawai Badan ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah kota Samarinda sebagai pegawai negeri sipil sudah diatur dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah 11 (sebelas) kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2009 termasuk didalamnya pengaturan mengenai tunjangan yang diterima seperti tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diatas secara keseluruhan merupakan lingkungan kerja sebagaimana yang dinyatakan oleh Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Nitisemito (2000) yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Wursanto (2009) membedakan lingkungan kerja menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang

menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedang lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Jadi jelas bahwa lingkungan kerja fisik segala yang berada di lingkungan kerja yang dapat ditangkap oleh panca indera.

Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana penyuluhan Daerah sebagai salah satu unit organisasi pemerintah yang melayani dan mengatur ketersediaan pangan masyarakat merupakan unit organisasi penting dalam usaha menunjang peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu pegawai organisasi ini diharapkan dapat memiliki kinerja yang optimal sehingga organisasi ini dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat khususnya masyarakat kota Samarinda. Bertolak dari pemikiran tersebut di atas maka diperlukan upaya-upaya untuk mempertahankan capaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satunya dengan mempertahankan faktor-faktor yang memicu meningkatnya kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah yang sudah ada saat ini.

### **Lingkungan fisik**

Moekijat (1995) mengatakan, Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan fisik yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di organisasi. Unsur di dalam lingkungan fisik meliputi sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan yang cukup akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan – kesalahan dapat dihindari. Banyak kekeliruan yang terjadi dalam penulisan atau interpretasi dalam membaca pada pegawai bagian tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan terlampaui gelap atau karyawan harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan.

b. Warna

Moekijat (2002) mengatakan warna tidak hanya mempercantik lingkungan fisik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

c. Udara

Budiyanto (1991) mengatakan Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan menyebabkan kesegaran fisik pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari pegawai. Pertukaran udara mempengaruhi suhu ruangan. Suhu yang ideal harus dipertahankan sebagai

faktor lingkungan yang sangat dibutuhkan untuk bekerja (kecuali untuk jangka waktu singkat) yaitu minimum 16°C (60,8°F) setelah jam pertama.

d. Suara

Menurut Budiyo (1991) Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. Gangguan ini seringkali diabaikan saja walaupun tindakan perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu

e. Musik

Menurut Moekijat (2002) Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Musik yang diperdengarkan harus sesuai dan menyenangkan. Musik jangan terlalu lambat atau terlalu keras, tetapi musik harus dapat menimbulkan suasana yang gembira yang mana akan dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

### **Lingkungan non fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001), menyatakan “Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian - pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar yang bersifat non fisik. Lingkungan semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Wursanto (2009) menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap, unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan.
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan yang manusiawi.
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- 6) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
- 7) Perlakuan yang adil dan objektif.

## Kinerja

Gibson, et al., (1996) dalam Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2006). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

Mangkunegara (2006) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut : (1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan. (2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan. (3) Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## Analisis dan Pembahasan

### *Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai*

Hasil pengolahan data untuk pengaruh variabel X1 (lingkungan fisik) terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh tabel annova, table coefisien dan table summary. Pengujian menggunakan uji t karena hanya ada satu variabel bebas yaitu X1 yang berpengaruh terhadap variabel Y

Untuk mengetahui signifikansi analisis regresi adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5 % dan 1 %, untuk db (N-2). T hitung diperoleh dari analisis SPSS pada kolom t untuk variabel lingkungan fisik yaitu sebesar 4,222 sedangkan t tabel diperoleh dari tabel t yaitu  $55-2 = 53$  pada signifikansi 5% sebesar 1,67412 dan signifikansi 1% dengan nilai 2,39879 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel t hitung dalam hasil analisis regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	,331	,346		,957	,343
Fisik	,455	,108	,435	<b>4,222</b>	<b>,000</b>

Tabel Persentase distribusi t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	<b>1.67412</b>	2.00575	<b>2.39879</b>	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515

Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya koefisien analisis regresi adalah signifikan. Jadi lingkungan fisik tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pegawai Badan Ketahanan pangan dan Pelaksana Penyuluhan daerah. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai sesuai dengan nilai pada tabel *coefficients* yaitu pada *standardized coefficients beta* sub analisis SPSS yaitu sebesar 0,435 dan tingkat hubungan (*correlations*) sebesar 50,5%. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan fisik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah mutu lingkungan fisik semakin rendah kinerja pegawai.

#### Pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai

Sebagaimana pengujian pada  $X_1$  maka pengujian  $X_2$  juga menggunakan metode yang sama yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5 % dan 1 %, untuk db ( $N-2$ ). T hitung diperoleh dari analisis SPSS pada kolom t untuk variabel lingkungan fisik yaitu sebesar 4,434 sedangkan t tabel diperoleh dari tabel t yaitu  $55-2 = 53$  pada signifikansi 5% sebesar 1,67412 dan signifikansi 1% dengan nilai 2,39879 dapat dilihat pada tabel 18 dan tabel 19.

Tabel t hitung dalam analisis regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,331	,346		,957	,343
Non Fisik	,455	,103	,457	<b>4,434</b>	<b>,000</b>

Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel jadi  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya koefisien analisis regresi adalah signifikan. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai sesuai dengan nilai pada tabel *coefficients* yaitu pada *standardized coefficients beta* sub analisis SPSS yaitu sebesar 0,457 dan

tingkat hubungan (correlations) sebesar 52,4% . Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan. Kajian menurut Wursanto (2009) lingkungan non fisik sebagaimana diuraikan bertujuan untuk membentuk sikap pegawai, sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi.

### ***Pengaruh simultan lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai.***

Uji simultan dilakukan dengan uji F dimana nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka hal tersebut menunjukkan kedua variabel bebas berpengaruh secara simultan, jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka tidak ada pengaruh simultan dari kedua variabel bebas.

Pada uji F (uji simultan) nampak bahwa nilai F hitung sebesar 41,885 lebih besar dari F tabel 4,98 yang terlihat pada tabel dibawah ini, dengan signifikansi 1% yang artinya kedua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja secara signifikan.

Tabel F hitung dalam analisis regresi

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	12,684	2	6,342	<b>41,885</b>	,0000 <sup>a</sup>
Residual	7,873	52	,151		
Total	20,557	54			

Sumber : Data penelitian (diolah)

Tabel F dengan level signifikansi 5% dan 1%

df associated With the Denominator	Df Associated with the Numerator									
	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	5%	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
	1%	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.07
40	5%	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
	1%	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89
60	5%	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
	1%	7.08	<b>4.98</b>	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72



Hasil pengolahan data dengan SPSS menunjukkan pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,617 atau 61,7% seperti yang terlihat pada tabel 23. Artinya lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh sebesar 61,7 % terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model. Nilai sebesar 0,617 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi karena nilai tersebut berkisar antara 0,600 – 0,799 (sugiyono, 2000).

Tabel R square dalam analisis regresi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 <sup>a</sup>	,617	,602	,3891

Selanjutnya hasil analisis terhadap nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan sebagai berikut :

Persamaan tersebut menyatakan hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah positif dan searah, yang maksudnya adalah

$$Y = 0,331 + 0,455X_1 + 0,455X_2$$

apabila  $X_1$  naik satu satuan maka  $Y$  akan naik 0,455 satuan, dan bila  $X_2$  naik satu satuan maka  $Y$  naik 0,455 satuan. Konstanta sebesar 0,331 mempunyai maksud bila  $X_1$  dan  $X_2$  nol (0) maka kinerja hanya sebesar 0,331, jadi  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga Lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan daerah. Hubungan empiris pengaruh variabel lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai dapat dilihat seperti pada Gambar 7 dibawah ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,435. Ini berarti pengaruh Lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai pengaruh yang bersifat positif yaitu semakin baik lingkungan fisik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Badan Ketahanan pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah. Besarnya hubungan antara lingkungan fisik dengan kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi produk moment sebesar 0,505.

2. Lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,457. Ini berarti pengaruh Lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai pengaruh yang bersifat positif yaitu semakin baik lingkungan non fisik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Badan Ketahanan pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah. Besarnya hubungan antara lingkungan non fisik dengan kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi produk moment sebesar 0,524.
3. Lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah dengan nilai F hitung sebesar 41,885. Besarnya hubungan simultan antara lingkungan fisik tempat kerja dan lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,617 atau 61,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model. Persamaan regresi berganda untuk pengaruh simultan adalah :  $Y = 0,331 + 0,455 X_1 + 0,445 X_2$  yang berarti hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah positif dan searah, yang maksudnya adalah apabila  $X_1$  naik satu satuan maka Y akan naik 0,455 satuan, dan bila  $X_2$  naik satu satuan maka Y naik 0,455 satuan. Konstanta sebesar 0,331 mempunyai maksud bila  $X_1$  dan  $X_2$  nol (0) maka kinerja akan sebesar 0,331.

### Saran-Saran

Dari hasil penelitian ini dapatlah penulis sampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Skor 3,45 dari batas tertinggi skor 4 untuk Kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah menunjukkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.
2. Lingkungan fisik yang perlu mendapat perhatian pada indikator udara dan penggunaan musik karena memiliki skor terendah 3,29 dan 3,44. kualitas udara yang baik dan sejuk serta penggunaan musik yang dapat menimbulkan perasaan tenang dan membantu konsentrasi pada pekerjaan akan membuat pegawai lebih nyaman bekerja.
3. Pada lingkungan non fisik indikator hubungan selaras dan serasi serta perlakuan adil dan objektif mendapat skor terendah sehingga perlu ditingkatkan untuk mendorong kinerja pegawai.

### Daftar Pustaka

- Anonim. 2011. *Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974*, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2007. *Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Peraturan Nomor 100 Tahun 2000*, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2005. *Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003*, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004*, Jakarta

- \_\_\_\_\_.2009. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 12 tahun 2008. Pemerintah Daerah
- \_\_\_\_\_.2012. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 46 tahun 2011. Peraturan Daerah
- \_\_\_\_\_.2009. Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Ketahanan pangan dan Penyuluhan Pertanian tahun 2009.BKPPP
- \_\_\_\_\_.2012. Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Ketahanan pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah tahun 2012.BKP3D
- Budiyanto, F.X.**1991. *Manajemen Perkantoran Modern*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Ferdinand, Augusty.**2000. *Structural Equation Modelling dalam penelitian manajeme.*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely.** 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Edisi kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hersey And Blanchard.**1988. *Management of Organizational Behavior*,Fifth Edition, Prentice Hall, New York.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.** 2000. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.** 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan kedua, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo.** 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Moekijat.**1995. *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung.
- Nitisemito. Alex S.** 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan. Edisi keempat, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Schultz, D. & Schultz, S. E.** (2006). *Psychology & Work Today* . (9<sup>th</sup> ed). New Jersey, Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti.** 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono.** 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Wursanto, Ignasius.** 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi dua, Yogyakarta .